



# PERSONALVETARPROGRAMMET

## Lärares syn på tystnadskultur

Alice Edblad och Daniel Amby

---

Examensarbete:	15 hp
Program och/eller kurs:	Examensarbete i personalvetenskap
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	6/2023
Handledare:	Sara Landström

# Abstract

Examensarbete: 15hp

Ämne: Personalvetenskap

Nivå: Grundnivå

År: 2023

Handledare: Sara Landström

Koordinator: Carl-Christian Trönberg

Nyckelord: Chef, lärare, tystnadskultur

---

Det har påvisats att det finns en tystnadskultur bland lärare i Sverige. Hur den upplevs av lärarna är dock ännu inte klarlagt och syftet med studien är därmed att undersöka hur gymnasielärare i Göteborgsområdet upplever tystnadskultur på deras arbetsplats. Syftet är även att undersöka i vilken utsträckning lärarnas kön och ålder påverkar deras syn på tystnadskultur. Uppsatsen utgår ifrån flera teorier om att människan är konform samt att hon inte vill mista sin grupptillhörighet. Studien utgår även ifrån att arbetstagaren står i beroendeställning till sin arbetsgivare och att arbetsgivaren har ett handlingsutrymme där hen har ansvar över hur hen brukar sin makt. Slutligen tar studien utgångspunkt i att det finns återhållande krafter respektive drivkrafter bakom att bryta eller inte bryta en tystnadskultur och att dessa är avgörande för hur läraren agerar.

En mixad metod användes och data samlades in genom en digital enkätundersökning som skickades ut till 1000 lärare. Deltagarna fick först svara på bakgrundsfrågor gällande deras kön, ålder och erfarenhet. Vidare fick deltagarna svara på frågor och påståenden rörande tystnadskultur där tystnadskultur var uppdelat i olika avsnitt. Dessa avsnitt var 1) "uttrycka åsikter", 2) "göra misstag", 3) "vara sig själv", 4) "lyfta problem" och 5) "övergripande frågor om tystnadskultur". 198 lärare svarade och därmed blev den totala svarsfrekvensen 19.8%. För att svara på frågeställningarna utfördes deskriptiva analyser, t-test, F-test, regressionsanalyser samt en tematisk analys.

Huvudfyndet i studien är att lärarna upplever en tystnadskultur särskilt kopplat till situationer med sin arbetsgivare, ekonomiska sanktioner och deras kollegors respons. Lärarna upplevde även tystnadskultur i en viss utsträckning när det gällde att uttrycka sina åsikter, vara sig själva, göra misstag och lyfta problem. Slutsatsen som dras är att det beror på att lärarna står i stark beroendeställning till sin arbetsgivare samt att människan är konform och inte vill gå emot en rådande norm. Studien kunde inte signifikant fastställa att kön eller ålder har en påverkan på deltagarnas syn på tystnadskultur. Däremot visade studien motstridiga resultat eftersom kvinnor uppfattade att tystnadskulturen påverkade deras arbete i högre utsträckning än män. Slutsatsen som dras är att individer upplever tystnadskultur oavsett ålder och kön, men den kan påverka olika människor olika mycket beroende på egenskaper, en sådan egenskap kan vara könstillhörighet.

I nationell såväl som internationell kontext har under flera decennier forskning fokuserat på lärares arbetsvillkor. Samtidigt som lärare ofta lyfts fram som en vital arbetsgrupp som är med och lägger grunden för hur nästa generation formas är lärare en utsatt yrkesgrupp både gällande den psykosociala och den fysiska arbetsmiljön. Lärare vittnar om dels fysiska problem såsom höga ljud, osäkra utemiljöer och dels psykosociala problem såsom hög arbetsbelastning och stress (Månsson & Persson, 2004). Därtill visar nationella kartläggningar på att det tycks råda en tystnadskultur i skolan som kan bidra till att de lärare känner rädsla inför att lyfta problem med sina arbetsgivare, undviker att engagera sig fackligt samt undviker att lyfta problem med sin arbetsgivare härrörande arbetsbelastning och arbetsmiljö i rädsla för repressalier (se t.ex. Sveriges lärare, 2022). Trots att tystnadskultur potentiellt kan bidra till en försämrade psykosocial arbetsmiljö, saknas forskning kring lärares syn på detta fenomen. Syftet med föreliggande studie är därför att belysa och bidra med ny kunskap om lärares syn på den eventuella tystnadskultur som råder på deras arbetsplats. Vidare ämnar studien undersöka om det finns något samband mellan lärarnas kön och ålder och hur de ser på tystnadskultur.

Tystnadskultur som begrepp är komplext och kan definieras på flera sätt och ses ur olika perspektiv, såsom till exempel i den samhälleliga debatten kring kriminella nätverk (Brå, 2019). Internationella studier har till exempel undersökt maffiagrupper där det råder en tystnadskultur bland såväl de som tillhör maffian som de som bevittnar eller utsätts för de brott som begås av maffian (Lavorgna et al., 2013). Att berätta, eller *tjalla*, om vad som sker inom ramen för maffians makt innebär en risk för samtliga involverade individer och tystnadskulturen hänger därför ofta samman med en kultur av rädsla. Det vill säga, "ingen ser eller hör något" i rädsla för maffians hämnd (Brå, 2019). Men tystnadskulturen är inte förbehållen de kriminellas värld, utan har studerats även inom rättsväsendet. Bland poliser tycks det till exempel råda informella regler där kollegor inte rapporterar om andra kollegors begångna tjänstefel (Ivkovic & Shelley, 2008). Således tycks olika individer följa olika normsystem samt förhålla sig till den tystnadskultur som råder inom ett visst kollektiv på olika villkor. Faktorer såsom status, kön, geografisk placering och tillhörighetsgrad till kollektivet spelar alltså in, samt föreställningar, normer om vad som gäller inom kollektivet (Brå, 2019). Tystnadskultur är också något som kan råda kring vissa typer av brott eller arbetsmiljöproblem. Sexuella övergrepp och sexuella trakasserier på arbetsplatsen är exempel på detta. Något som blev synbart under #Metoo år 2017 när arbetstagare, som blivit utsatta av andra arbetstagare eller arbetsgivare, vittnade om att de undviker att berätta om sin utsatthet av rädsla för negativa konsekvenser (Andersson m.fl., 2020).

Det finns olika anledningar till att individer inte vågar gå emot en rådande tystnadskultur och berätta om rådande arbetsmiljöproblem. En anledning kan vara att individen inte vill berätta av rädsla för att bli av med sitt jobb och inkomstkälla (Roger & Henson, 1997). En annan anledning kan vara förtroende, tillit och transparens (Capell et al., 2017). Sexuella trakasserier kan vara traumatiska upplevelser och den utsatte individen kan värdera det som högst privat information. Att berätta kräver ett klimat som är tillåtande, inlyssnande och förtroendefullt. Är arbetsklimatet präglad av en tystnadskultur kan avslöjandet av sådan privat och personlig information leda till repressalier såsom utfrysning, misstroende eller mobbning vilket gör att den utsatte förblir tyst och att tystnadskulturen reproduceras (Capell et al., 2017).

Denna studie syftar till att undersöka tystnadskultur bland lärare och deras syn på fenomenet. En del av tystnadskulturen bland lärare har visat sig vara en rädsla inför en lönesänkning vid visat motstånd mot sin arbetsgivare (Sveriges Lärare, 2022). För att förstå problematiken bakom den rädslan kommer det först att ges bakgrund för finansieringen av det svenska skolsystemet samt hur det påverkar lärarna. New Public Management (NPM, Sveriges Lärare, 2022) är något som fått genomsyra den svenska skolan i decennier. NPM innebär att fokus för skolsystemets finansiering ligger på mätbara prestationer, rationalisering av verksamheter, interna marknader och kontinuerlig kostnadseffektivisering. Skolan kan alltså

liknas vid ett företag som är konkurrensutsatt på en intern marknad och eleverna vid skolan är en form av vara (Sveriges Lärare, 2022). Skolor tilldelas en summa pengar för varje elev och ju fler elever desto större lönsamhet för skolan. Lärares prestationer värderas av arbetsgivaren och de lönesätts individuellt efter arbetsgivarens syn på dessa. Den individuella lönesättningen har lett till att lärarens inkomst till stor del beror på om hen är omtyckt av arbetsgivaren. För att vara en omtyckt lärare ställs krav om goda lärarprestationer, vilket visar sig i form av att elever går ut med 'bra' betyg samt att det inte uppstår problem mellan elever, mellan elever och lärare eller mellan lärare och vårdnadshavare i de klasser där läraren har ansvar. Att problem uppstår kan leda till ett försämrat rykte för skolan och en förlust av intäkter i form av elever samt att skolan inte attraherar nya elever (Sveriges Lärare, 2022).

Att skolans rykte är avgörande för dess överlevnad kan leda till att lärare undviker att lyfta problem med sin arbetsgivare för att inte riskera missnöje från arbetsgivaren och en eventuell lönesänkning (Sveriges Lärare, 2022). En studie av Sveriges Lärare (2022) med 6000 deltagande lärare visade att 39% av de deltagande lärarna hade fått en sämre löneutveckling efter att de hade påtalat brister om verksamheten. Samma studie visade också att tystnadskultur råder inom samtliga verksamheter och att majoriteten av alla deltagande lärare vittnar om en upplevd tystnadskultur. De problem som påvisades var att lärarna känner rädsla inför att lyfta problem med sin arbetsgivare, undviker att engagera sig fackligt samt inte vågar lyfta problem med sin arbetsgivare härrörande arbetsbelastning och arbetsmiljö. En annan liknande svensk kartläggning bland Lärarnas Riksförbunds medlemmar vittnar om samma problematik (Bergling & Bruér, 2019). I denna studie uppgav 50% av de 981 deltagande lärarna att en tystnadskultur råder, 43% att de erhållit repressalier efter att de har kritiserat verksamheten och 52% har avstått från att lyfta problem i rädsla för repressalier. Hela 81% uppgav att de inte ville rikta kritik mot verksamheten på grund av rädsla för en lönesänkning, 71% angav att de inte ville skada relationen med ledningen (Bergling & Bruér, 2019).

Internationell forskning visar på liknande problematik som i Sverige. I en studie av Hüsrevsahi (2015) undersöktes hur organisatorisk mobbning och tystnadskultur korrelerar bland turkiska lärare. Enligt Hüsrevsahi (2015) är organisatorisk mobbning ett beteende där anställda i en organisation systematiskt utsätts för trakasserier, hot och diskriminering från arbetsgivaren eller andra anställda. Studien visade att organisatorisk mobbning gentemot lärare korrelerade med tystnadskultur bland lärare. Det vill säga, de lärare som blivit utsatta för mobbning hade en högre tendens att inte prata om rådande problem på arbetsplatsen. Vidare visade studien att bidragande faktorer till en tystnadskultur bland annat var en rädsla inför förlust av anställning, försämrad relation med arbetsgivaren eller kollegor samt utfrysning (Hüsrevsahi, 2015). Det finns dock studier som visar att tystnadskultur inte tycks existera i en större utsträckning bland lärare. I en studie undersökte turkiska forskare yrkesgymnasielärares uppfattning av fenomenet och fann att de deltagande lärarna uppfattade endast en låg grad av tystnadskultur (Gümüseli & Girgin, 2021). Däremot visade samma studie att den prosociala tystnaden var hög. Vilket innebär att information döljs i syfte att skydda konfidentiell information och att arbetstagare är tysta när det kommer till organisationens och deras kollegors interna information. Prosocial tystnad behöver med andra ord inte vara något dåligt utan bottenar snarare i en solidaritet gentemot sin organisation (Gümüseli & Girgin, 2021).

I föreliggande studie tar vi utgångspunkt i den problematik som tystnadskultur innebär, alltså att arbetstagare inte uttrycker sina åsikter i rädsla för sin arbetsgivare snarare än att visa solidaritet. Studien tar dock, i likhet med Gümüseli och Girgin (2021), hänsyn till huruvida upplevd tystnadskultur korrelerar med variablerna kön och ålder. I sin studie fann Gümüseli och Girgin (2021) att upplevd tystnadskultur korrelerade med ålder, men inte med kön. Deltagare i åldrarna 24–29 år tenderade att uppleva en högre nivå av tystnadskultur än de som var över 50. Författarna menade att en möjlig förklaring till detta kan vara att de i åldersgruppen 24–29 år påverkas mer av inre missnöje, stress och alarmerande förhållanden, orättvisa och

auktoritära attityder hos arbetsgivare, i jämförelse med de äldre deltagarna. Att de väljer att tåga istället för att säga ifrån i svåra situationer kan bero på att de har otillräcklig kunskap och erfarenhet (Gümüseli & Girgin, 2021). För att fördjupa förståelsen av faktorer hos lärarna som kan påverka deras syn på tystnadskultur undersöks i den aktuella studien hur svenska lärare ser på tystnadskultur och huruvida ålder och kön påverkar deras upplevelse av tystnadskultur. En studie som undersökte tystnadskultur ur ett annat perspektiv är Castagno (2008) vars syfte med studien var att undersöka hur tystnad och brist på en diskussion om rasism upprätthåller strukturer av ojämlikhet och legitimerar vit överlägsenhet. Hon undersökte två skolor i USA där hon intervjuade elever och lärare. Eleverna visade upprepade gånger en bristande förståelse för rasism och skämtade frekvent på bekostnad av andra människors etnicitet. Lärarna undvek därför diskussioner om rasism och ville inte kännas vid situationer där rasism hade uppstått. I likhet med tidigare forskning (t.ex. Sveriges lärare, 2022; Bergling & Bruer, 2019) kom Castagno (2008) fram till att tystnaden tycks bero på att den är både åtråvärd och fördelaktig för lärarna. Att bryta tystnaden skulle innebära en risk för konflikter i klassrummet samt att det riskerar att väcka obehagliga känslor hos lärarna. Eftersom att lärarna vill "göra alla nöjda" och inte lyfta obekväma samtalsämnen riskerar de att utveckla ett stängt samtalsklimat där vita personer gynnas (Castagno, 2008).

## Teoretiskt ramverk

Denna studie utgår från Morrisons teori om tysta arbetstagare och dess påverkan på organisationen (Morrison, 2014). Den utgår även ifrån olika socialpsykologiska teorier om konformitet samt teorier om makt och beroende (Williams, 2007; Sistrunk & McDavid, 1971; Aronson, 2004; Goldberg, 1993) vilket kommer presenteras löpande. Morrison (2014) menar att arbetstagarna utgör en väsentlig del av organisationen och deras synpunkter samt förslag är avgörande för att organisationen ska kunna förbli konkurrenskraftig på marknaden. Arbetstagarnas röst är således oundgänglig och om den tystnar hotas organisationens överlevnad. För att arbetstagare ska våga uttrycka sin åsikt krävs ett tillåtande arbetsklimat, där arbetstagarna uppmuntras att uttrycka sin röst och där deras åsikter samt synpunkter tas på allvar. Det krävs också att det finns en stark drivkraft bakom arbetstagarnas önskan att uttrycka sig, exempelvis arbetstillfredsställelse, önskan om inflytande, frustration eller ilska över en specifik situation eller en känsla av att organisationen verkligen bryr sig om sina anställda. Återhållande krafter kan förhindra arbetstagare från att uttrycka sin åsikt. Dessa kan vara rädsla för repressalier eller hämnd, känslan av avskildhet eller isolering, en ledarskapsstil som uppmuntrar till tystnad och brist på tid eller resurser för att uttrycka sig. En organisations förmåga att hantera dessa återhållande krafter och främja en miljö som uppmuntrar arbetstagarna att uttrycka sin åsikt kan därför ha avgörande betydelse för organisationens framgång på lång sikt (Morrison, 2014).

Det finns inte någon enhetlig teori om vad konformitet och makt är och vad det innebär för individer. Studien kommer därefter utgå från konformitet och makt som ett paraplybegrepp och belysa olika perspektiv på det. Konformism är ett *beteende inriktat på att vara i harmoni med och efterleva de regler och normer som råder* (NE, u.å). Konformitet bottenar i evolutionsteorin som hävdar att människan är i grunden ett flockdjur som ständigt är på jakt efter en tillhörighet. Tillhörighet har varit grunden för vår överlevnad sen urminnes tider och präglar den moderna människan. Att tillhöra en grupp blir därför av sådan vikt att vi är villiga att offra andra delar av oss själva såsom vår åsikt, perception, uppfattning eller vårt beteende för att ha en tillhörighet (Forsyth, 2018). Människan har en biologisk instinkt att tillhöra en grupp vilket kommer generera i att hon jämför sin perception av verkligheten med gruppens för att försöka få de två att stämma överens, vilket sker omedvetet såsom medvetet. Individen

kommer nämligen eventuellt se sig själv som en del av gruppen och utveckla samma tankesätt som gruppen. Den processen sker främst i rädsla för att mista sin tillhörighet och trygghet. Individen kan vara av uppfattningen att hen har samma tankesätt som gruppen men individen kommer också anpassa sig omedvetet i syfte att passa in. Människan utvecklar med andra ord sin mentala representation i samklang med sin omgivning (Brehm m.fl., 2005).

Konformitet påverkar dock inte alla individer likadant. Tre faktorer är avgörande för att en individ ska falla för så kallat gruppptryck (Aronson, 2004). Dessa är internalisering, beundran och eftergivenhet. Internalisering innebär att individen absorberar gruppens åsikter och normer för att göra dem till sina egna. Beundran betyder att individen kommer att anpassa sitt beteende i ren beundran av en annan individ och för att bli accepterad av personen i fråga. Graden av eftergivenhet avgör vad individen är beredd att göra för att undvika repressalier eller erhålla belöning (Aronson, 2004). Huruvida individens könstillhörighet korrelerar med konformitet är inte klarlagt. Vissa studier har visat att det inte tycks föreligga någon skillnad mellan kvinnor och män med avseende på graden av konformitet medan andra studier har visat att kvinnor tycks vara mer konforma än män (Sistrunk & McDavid, 1971). Studier som visar att kvinnor är mer konforma än män är i linje med Goldbergs teori om stereotypiskt kvinnliga respektive manliga egenskaper, såsom att kvinnor är beroende och relationsorienterade medan män är självständiga och tävlingsorienterade (Goldberg, 1993). För att få bättre förståelse kring varför människan är konform kommer följande redogöra för vad som kan uppstå när människan mister sin gruppstillhörighet. Enligt Williams (2007) innebär *utfrysning* en mindre extrem social isolering och handlar om att exkludera en person från en grupp, vanligtvis genom utfrysning i form av att ignorera, undvika eller uttryckligen förvisa den. När en individ blivit utstött känner den sig förråd vilket kan leda till känslor såsom frustration, chock, ångest, stress och ensamhet. Det kan även leda till depression och fysiska negativa effekter.

En annan aspekt till varför människan är konform är att hon kan vara i beroendeställning till en annan aktör. Likt tystnadskultur är makt ett komplext begrepp utan en gängse definition. Ritzer & Stepnisky (2015) skriver att makten en aktör har över en annan aktör kan ses som en omvänd funktion av hens beroende till den andre aktören. Det innebär att makthavarens makt grundar sig i den andre aktörens beroende av makthavaren. För att makthavaren ska kunna utöva sin makt krävs det alltså att den andre är i beroendeställning. Heide et al (2013) menar att i en organisation finns det alltid en inbyggd hierarki som tyder på ett ojämlikt maktförhållande. Dessa maktrelationer är avgörande för hur arbetstagarna kommunicerar med sin arbetsgivare. Eftersom att arbetstagaren står i beroendeställning till sin arbetsgivare kommer hen inte kommunicera på ett avslappnat och ärligt sätt till skillnad från kommunikationen gentemot sina kollegor (Heide et al., 2013). Molm (2001) anser att för att en aktör i maktposition ska kunna upprätthålla sin maktposition krävs det att den andre aktören lyder makthavaren. Lydnad uppkommer enklast genom bestraffning eller belöning och detta utspelar sig olika beroende på situation. I en lärarkontext kan bestraffning innebära en sämre löneutveckling, utfrysning eller utskällning av arbetsgivaren. Belöning kan innebära en bättre löneutveckling, befordran eller en bättre relation med arbetsgivaren (Sveriges lärare, 2022). Det som sker enligt Molm (2001) är att individen blir beroende av makthavarens belöningar eller uteblivande bestraffningar. En relation som baseras på lydnad är oftast mer riskabel enligt Molm (2001) då individen i beroendeställning upplever ett orättvist förhållande vilket kan leda till konflikter. För att undvika en konflikt agerar makthavaren då mer belönande i syfte att behålla den andre parten under lydnad (Molm, 2001).

## Syfte och frågeställningar

Internationella och nationella kartläggningar har visat att tystnadskultur tycks vara ett arbetsmiljöproblem bland lärare (Hüsrevsahi, 2015, Sveriges Lärare, 2022, Bergling & Bruer, 2019). Sveriges Lärare (2022) utgör den mest omfattande svenska studien på området, och har därmed varit en stor inspirationskälla för studien. Med utgångspunkt i att tystnadskultur existerar ämnar vi undersöka följande frågeställningar: 1) Vad är lärares syn på tystnadskultur inom lärarbranschen? 2) Hur påverkar lärarnas kön och ålder deras syn på tystnadskultur? För att undersöka dessa forskningsfrågor har vi med hjälp av en enkätundersökning riktat oss till lärare i Göteborgsområdet. Frågorna i enkäten var både slutna och öppna vilket möjliggjorde för oss att analysera deltagarnas svar med en mixad metod (dvs. både kvantitativ och kvalitativ metod).

## Metod

### Deltagare

Studiens deltagare utgjordes av lärare vid gymnasieskolor i Göteborgsområdet. Av de 1000 lärarna som fick möjlighet att delta i studien svarade 198 på enkäten och därmed blev svarsfrekvensen 19.8%. Av de deltagande lärarna var 114 (57.6%) kvinnor, 80 (40.4%) män, 2 (1%) hade en annan könsidentitet och 2 (1%) kunde eller ville inte uppge kön. I våra regressionsanalyser (se avsnitt "Dataanalys" nedan) har endast de deltagare som uppgett att de identifierar sig som kvinna eller man ( $n = 194$ ) inkluderats. Deltagarna var mellan 23 och 68 år gamla ( $M = 46.44$  och  $SD = 11.759$ ). I våra regressionsanalyser (se avsnitt "Dataanalys" nedan) fördelades deltagarna i följande ålderskategorier: 30 år eller yngre ( $n = 23$ , 11.79%), 31–40 år ( $n = 42$ , 21.54%), 41–50 år ( $n = 60$ , 30.77%), 51–60 år ( $n = 40$ , 20.51%) och 61 år eller äldre ( $n = 30$ , 15.38%). De deltagande lärarna uppgav att de hade varit lärare i mellan 1 och 43 år ( $M = 15.16$  och  $SD = 10.315$ ).

### Material

Enkäten innehöll 20 frågor och påståenden och tog cirka fem minuter att besvara. Deltagarna fick inledningsvis ge sitt informerade samtycke till att delta i studien. De blev informerade om studiens syfte, om att deras deltagande var frivilligt, att de när som helst kunde avbryta sitt deltagande, att om de lämnade in sina svar godkände de sitt deltagande samt att deras svar fick användas i forskningssyfte. Enkäten inleddes därefter med att deltagarna fick besvara demografiska frågor om ålder, kön och erfarenhet. Därefter följde ett antal frågor och påståenden om deras syn på tystnadskultur. Dessa frågor och påståenden var uppdelade i fem avsnitt: 1) "uttrycka åsikter", 2) "göra misstag", 3) "vara sig själv", 4) "lyfta problem" och 5) "övergripande tystnadskultur". Avsnitt 1–4 innehöll påståenden som deltagarna besvarade med femgradiga likertskalor från "1 instämmer inte alls" till "5 instämmer helt".

Avsnitt 1) "uttrycka åsikter" innehöll fem påståenden. De två första påståendena var "Jag är bekväm med att uttrycka mina åsikter till kollegor" och "Jag upplever att mina kollegor lyssnar på mina åsikter". Påståendena tre och fyra var identiska med de två första påståendena förutom att ordet "kollegor" ersattes med ordet "chef". Den femte frågan var "Jag upplever inga negativa konsekvenser när jag lyfter problem som jag ser på arbetsplatsen".

Avsnitt 2) “göra misstag” innehöll tre påståenden. Likt avsnitt 1 innehöll detta avsnitt två identiska påståenden där orden “chef” och “kollegor” var den enda skillnaden. Här svarade dock deltagarna på hur det är att berätta om misstag istället för att uttrycka åsikter. Deltagarna fick även i detta avsnitt svara på ett påstående gällande om de har upplevt negativa konsekvenser.

Avsnitt 3) “vara sig själv” innehöll två påståenden som skilde sig från avsnitt 1 och 2, då deltagarna här fick svara på i vilken utsträckning de kan vara sig själva och om de har möjlighet att sticka ut från normen.

Avsnitt 4) “lyfta problem” innehöll tre påståenden och likt avsnitt 1 och 2 innehöll det ett påstående gällande om de har upplevt negativa konsekvenser. De två resterande påståendena fokuserade på om deltagarna upplevde att de kunde lyfta problem gällande exempelvis arbetsuppgifter eller mobbning.

Avsnitt 5) “övergripande tystnadskultur” innehöll tre frågor istället för påståenden. Den första frågan var uppdelad i två delar. Första delen av frågan var “Har det uppstått en situation på din arbetsplats som tyder på att en tystnadskultur råder?” med svarsalternativen ja, nej och kan eller vill ej uppge. Svarade deltagarna ja, fick deltagarna möjlighet att ge exempel på detta i en fritext. De två sista frågorna hade svarsalternativ på en femgradig likert skala som varierade från “1 mycket hög grad” till “5 mycket låg grad. Här svarade deltagarna på i vilken grad de ansåg att en tystnadskultur fanns på arbetsplatsen samt dess påverkan.

## **Tillvägagångssätt**

Den webbaserade enkäten konstruerades i ett google formulär och en länk till enkäten tillsammans med information om studien och våra kontaktuppgifter skickades ut via e-post. Urvalet av lärare bestämdes av ett obundet slumpmässigt urval (Bryman, 2018) där vi först identifierade samtliga gymnasieskolor i Göteborgsområdet och därefter slumpade ut 20 skolor för att nå 1000 lärare. Rekrytering av deltagare skedde genom att vi först sammanställde en lista med de offentliga e-postadresser till lärare som finns att tillgå på Sveriges skolors hemsidor. Därefter nyttjade vi listan vid utskicket av enkäten. Enkäten fanns tillgänglig i drygt en vecka och en påminnelse skickades ut efter tre dagar. Efter att enkäten stängdes kontrollerades svaren för att identifiera om något svar behövde bli exkluderat från studien. Detta kunde vara deltagare som lämnat in utan att svara på någon fråga. Inga enkätsvar identifierades som felaktiga och därmed exkluderades ingen deltagare från studien. Vidare kunde svaren laddas ner till en excelfil varpå all data kunde föras in i verktyget SPSS 29 där samtliga analyser genomfördes.

## **Dataanalys**

I syfte att skapa ett mått på tystnadskultur och svara på studiens första frågeställning “vad är lärares syn på tystnadskultur inom lärarbranschen?” genomfördes en reliabilitetsanalys på samtliga 15 påståenden och frågor som mätte tystnadskultur. Analysen visade att den interna konsistensen var god, Cronbach’s  $\alpha = 0,928$ , och låg väl över det rekommenderade gränsvärdet 0,7 (Bryman, 2018). Därefter indexerades samtliga 15 påståenden och frågor om tystnadskultur och ett medelvärde samt standardavvikelse räknades ut för varje deltagare som sedan användes i huvudanalysen. Reliabilitetsanalyser och indexering av avsnitten 1) “uttrycka åsikter” (Cronbach’s  $\alpha = 0,838$ ), 2) “göra misstag” (Cronbach’s  $\alpha = 0,819$ ), 3) “vara sig själv” (Cronbach’s  $\alpha = 0,789$ ), 4) “lyfta problem” (Cronbach’s  $\alpha = 0,763$ ) utfördes för att ge en nyanserad inblick i deltagarnas syn på tystnadskultur. Avsnitt 5) “övergripande tystnadskultur”



indexerades ej, utan varje fråga analyserades separat. Ytterligare två reliabilitetsanalyser utfördes för indexen "påstående relaterade till chef" (Cronbach's  $\alpha = 0,806$ ) och "påstående relaterade till kollegor" (Cronbach's  $\alpha = 0,730$ ). Dessa index skapades av de påstående relaterade till chef eller kollegor som ingick i avsnitt 1) "uttrycka åsikter" samt avsnitt 2) "göra misstag". Alla index hade således ett högre värde än det rekommenderade gränsvärdet 0,7. Medelvärde och standardavvikelse beräknades för alla index för att sedan utföra beroende t-test mellan indexen i syfte att bedöma om det fanns en signifikant skillnad. Bonferroni korrigerad användades för t-test som utfördes på samma data för att undvika typ-1 fel.

För att ytterligare besvara den första frågeställningen genomfördes en tematisk analys av fritextsvaren kring deltagarnas upplevelser av tystnadskultur. 56 deltagare valde att skriva om sina upplevelser och dessa svar analyserades tematiskt baserat på Braun & Clarke (2006). Vi började med att läsa igenom alla fritextsvar för att bekanta oss med all data. De svar som rörde tystnadskultur, sammanställdes i en lista och för att identifiera olika teman sorterade vi svaren och bröt ned dem till en punktlista där varje svar färgkodades efter dess likhet med andra svar. De sorterade och färgkodade svaren granskades därefter för att urskilja potentiella teman. Därefter gjordes en förfinad sortering av koderna för att urskilja potentiella underteman, samt välja ut belysande citat. De tre teman och de sju underteman som identifierades återges i Tabell 2 (se avsnitt Lärares syn på tystnadskultur: Tematisk analys nedan).

För att besvara studiens andra frågeställning "Hur påverkar lärarnas kön och ålder deras syn på tystnadskultur?" genomfördes först två oberoende t-test med kön som oberoende variabel och de två frågorna i avsnitt 5 om i vilken grad deltagarna ansåg att en tystnadskultur fanns på arbetsplatsen och om denna tystnadskultur påverkade deras arbete som beroende variabler. Vidare genomfördes två oberoende F-test med ålder som oberoende variabler med samma frågeställningar som beroende variabler. Signifikanta resultat av F-testet analyserades ytterligare genom ett Tukey post hoc-test.

Slutligen genomfördes två enkla linjära regressionsanalyser med prediktorerna kön samt ålder men vid dessa analyser var istället den beroende variabeln indexet som skapades med de 15 påstående och frågor som mätte tystnadskultur i denna studien. Signifikansnivån för alla analyser baserades på Bryman (2018) rekommendationer där  $p > 0,05$  betyder att nollhypotesen inte kan förkastas.

## **Etiska reflektioner**

Det finns olika förhållningssätt för att alla deltagare ska känna sig trygga med att delta. Denna studie utgår ifrån Bryman (2018) rekommendationer som framförallt fokuserar på integritet, frivillighet, anonymitet och konfidentialitet. Bakgrundsfrågor som kön och ålder samt studiens ämne tystnadskultur kan vara känsligt och därmed var det viktigt att följa dessa principer. För att säkerställa integritet och deltagarnas frivillighet var det viktigt att kommunicera till deltagarna att de inte behövde svara på frågorna. Studien erbjöd således möjligheten att hoppa över frågor eller svara "Jag vet inte" eller "Kan eller vill inte uppges". Mejlutskick till deltagarna, exempelvis påminnelser, kontrollerades också eftersom det var viktigt att mejlen inte kändes tvingande utan endast uppmuntrade deltagarna till att medverka.

För att säkerställa anonymitet och konfidentialitet anonymiserades deltagande skolor och personuppgifter hanterades på ett varsamt sätt för att minska risken för spridning. För att bevara deltagarnas anonymitet redovisas deltagarnas svar på gruppnivå i de statistiska analyserna där deltagarnas individuella svar inte kan urskiljas. I den tematiska analysen har vi säkerställt deltagarnas anonymitet genom att inte efterfråga känsliga personuppgifter och utesluta eller censurera deltagarnas fritextsvar om de på något sätt skulle kunna spåras tillbaka till dem som person.

## Resultat

### Lärares syn på tystnadskultur

För att besvara frågeställningen "Vad är arbetstagarnas syn på tystnadskultur inom lärarbranschen?" genomfördes först en deskriptiv analys av deltagarnas svar på frågor om tystnadskultur. I Tabell 1 återfinns index för olika aspekter av tystnadskultur. Samtliga index varierar på en skala från 1 till 5, där ett lägre medelvärde innebär att deltagarna upplever en högre grad tystnadskultur. På de mer övergripande frågorna om tystnadskultur: "I vilken grad anser du att det finns en tystnadskultur på din arbetsplats?" och "I vilken grad anser du att tystnadskulturen påverkar dig i ditt arbete?" svarade deltagarna att det i viss utsträckning förekom en tystnadskultur på deras arbetsplats ( $M = 3.700$  och  $SD = 1.147$ ) och att denna tystnadskultur kunde påverka dem i deras arbete i viss utsträckning ( $M = 3.810$  och  $SD = 1.231$ ).

**Tabell 1**

*En presentation av medelvärde och standardavvikelse för studiens index*

	<i>M</i>	<i>SD</i>
Påståenden relaterade till chef	3,781	0,965
Påståenden relaterade till kollegor	4,185	0,723
Uttrycka åsikter	3,817	0,867
Göra misstag	4,031	0,932
Vara sig själv	3,758	0,892
Lyfta problem	4,292	0,857

För att undersöka hur deltagarna såg på de olika aspekterna av tystnadskultur genomfördes först ett beroende t-test med "påstående relaterade till kollegor" och "påståenden relaterade till chef". Resultatet visade på en signifikant skillnad,  $t(194) = 6.59$ ,  $p < .001$ ,  $d = .472$ , 95% KI [.322, .617] som innebär att deltagarna upplevde lägre grad av tystnadskultur i relation till sina kollegor i jämförelse med sin arbetsgivare. Vidare genomfördes sex beroende t-test mellan indexen "uttrycka åsikter", "göra misstag", "vara sig själv" och "lyfta problem". Det förelåg signifikanta skillnader mellan "uttrycka åsikter" och "lyfta problem",  $t(194) = 8.82$ ,  $p < .001$ ,  $d = .632$ , 95% KI [.477, .785] och mellan "uttrycka åsikter" och "göra misstag",  $t(191) = 3.13$ ,  $p = .002$ ,  $d = .226$ , 95% KI [.083, .369]. Dessa resultat visar att deltagarna upplevde en högre grad tystnadskultur gällande aspekten "uttrycka åsikter" jämfört med "lyfta problem" och "göra misstag". Även mellan "vara sig själv" och "lyfta problem",  $t(191) = 9.83$ ,  $p < .001$ ,  $d = .709$ , 95% KI [.550, .867] samt mellan "vara sig själv" och "göra misstag",  $t(189) = 3.63$ ,  $p < .001$ ,  $d = .263$ , 95% KI [.118, .408] förelåg signifikanta skillnader. Dessa resultat visar också att deltagarna upplevde en högre grad tystnadskultur gällande aspekten "vara sig själv" jämfört med "lyfta problem" och "göra misstag". Vidare visade analyserna på signifikanta skillnader mellan "lyfta problem" och "göra misstag",  $t(189) = 4.95$ ,  $p < .001$ ,  $d = .359$ , 95% KI [.212, .505] medan det inte förelåg någon signifikant skillnad mellan "uttrycka åsikter" och "vara sig själv",  $t(193) = 1.12$ ,  $p = .264$ ,  $d = .080$ , 95% KI [-.061, .221]. Analyserna visar att deltagarna upplevde en högre grad tystnadskultur gällande aspekten "göra misstag" jämfört med "lyfta problem" men att det inte gick att fastställa någon skillnad i graden

tystnadskultur deltagarna upplevde mellan de två aspekterna "uttrycka åsikter" och "vara sig själv". En Bonferroni korrigerad t-test på samma data angav den nya signifikansnivån där  $p > .0083$  betyder att nollhypotesen inte kan förkastas. Den nya signifikansnivån påverkade inte resultatet utan alla tidigare signifikanta resultat kvarstår.

## Hur påverkar kön och ålder tystnadskultur

För att undersöka skillnaderna mellan män ( $M = 3.96$  och  $SD = 1.049$ ) och kvinnors ( $M = 3.65$  och  $SD = 1.253$ ) uppfattning vad gäller om tystnadskulturen förekommer på arbetsplatsen genomfördes ett oberoende t-test med frågan "I vilken grad anser du att det finns en tystnadskultur på din arbetsplats?" som den beroende variabeln,  $t(191) = 1.847$ ,  $p = .066$ ,  $d = .270$ , 95% KI [-.018, .557]. Vidare genomfördes ett oberoende t-test för att jämföra män ( $M = 4.26$  och  $SD = 1.087$ ) och kvinnors ( $M = 3.72$  och  $SD = 1.339$ ) uppfattning av tystnadskulturens inverkan på deras arbete med frågan "I vilken grad anser du att tystnadskulturen påverkar dig i ditt arbete?" som beroende variabel,  $t(191) = 2.958$ ,  $p = .003$ ,  $d = .432$ , 95% KI [.142, .721]. Resultaten visar att det inte finns någon signifikant skillnad mellan könen när det gäller deras uppfattning av tystnadskulturens förekomst, men att kvinnor i högre grad än män uppfattade att tystnadskulturen påverkade deras arbete.

För att undersöka skillnaderna mellan åldersgrupperna 30 år eller yngre ( $M = 4.17$  och  $SD = 0.984$ ), 31–40 år ( $M = 3.66$  och  $SD = 1.153$ ), 41–50 år ( $M = 3.75$  och  $SD = 1.174$ ), 51–60 år ( $M = 4.03$  och  $SD = 1.250$ ) och 61 år eller äldre ( $M = 3.30$  och  $SD = 1.208$ ) uppfattning vad gäller om tystnadskulturen förekommer på arbetsplatsen genomfördes ett F-test med frågan "I vilken grad anser du att det finns en tystnadskultur på din arbetsplats?" som den beroende variabeln,  $F(4, 184) = 2.465$ ,  $p = .047$ ,  $\eta^2 = .050$ , 95% KI [0, .103]. Ett F-test genomförde också för att jämföra åldersgrupperna 30 år eller yngre ( $M = 4.50$  och  $SD = 1.058$ ), 31–40 år ( $M = 3.86$  och  $SD = 1.280$ ), 41–50 år ( $M = 3.80$  och  $SD = 1.350$ ), 51–60 år ( $M = 4.05$  och  $SD = 1.358$ ) och 61 år eller äldre ( $M = 3.73$  och  $SD = 1.285$ ) uppfattning av tystnadskulturens inverkan på deras arbete med frågan "I vilken grad anser du att tystnadskulturen påverkar dig i ditt arbete?" som beroende variabel,  $F(4, 178) = 1.504$ ,  $p = .203$ ,  $\eta^2 = .031$ , 95% KI [0, .074]. Dessa resultat visar att det finns en signifikant skillnad mellan åldersgrupperna gemensamt och tystnadskulturens förekomst, men att det inte finns en signifikant skillnad angående tystnadskulturens inverkan på deltagarnas arbete. Vidare genomfördes ett Tukey post hoc test mellan åldersgrupperna och tystnadskulturens förekomst. Resultatet visade att det inte fanns någon signifikant skillnad mellan några åldersgrupper,  $p > .05$ .

För att undersöka om kön och ålder påverkar synen på tystnadskultur genomfördes två enkla linjära regressionsanalyser med studiens index av tystnadskultur som beroende variabel ( $M = 3.988$ ,  $SD = 0.778$ ). Regressionsanalysen för kvinnor ( $M = 3.908$  och  $SD = 0.813$ ) och män ( $M = 4.093$  och  $SD = 0.720$ ) visade att kön inte kunde signifikant förklara variansen (1.4%),  $R^2 = .014$ ,  $F(1, 171) = 2.43$ ,  $p = .12$ . Kön kunde inte heller signifikant förutsäga synen på tystnadskultur,  $\beta = -.19$ , 95% KI [-.420, .049],  $t(171) = 1.56$ ,  $p = .12$ .

Regressionsanalysen för åldersgrupperna 30 år eller yngre ( $M = 4.200$  och  $SD = 0.834$ ), 31–40 år ( $M = 3.868$  och  $SD = 0.664$ ), 41–50 år ( $M = 3.909$  och  $SD = 0.823$ ), 51–60 år ( $M = 4.030$  och  $SD = 0.870$ ) och 61 år eller äldre ( $M = 3.963$  och  $SD = 0.898$ ) visade att ålder inte kunde förklara variansen (< 0.01%),  $R^2 < .001$ ,  $F(1, 172) = .08$ ,  $p = .78$ . Ålder kunde inte heller förutsäga synen på tystnadskultur  $\beta = -.014$ , 95% KI [-.114, .086],  $t(172) = .28$ ,  $p = .78$ .

## Lärares syn på tystnadskultur: Tematisk analys

I detta avsnitt presenteras den tematiska analysen av deltagarnas fritextsvar i relation till deras syn på tystnadskultur och situationer där de upplevt tystnadskultur. 70 deltagare (35.5%) besvarade frågan “Har det uppstått en situation på din arbetsplats som tyder på att en tystnadskultur råder?”. 56 av dessa deltagare valde att ange vidareutveckla detta svar i fritext. Svaren analyserades tematiskt och de tre identifierade temana och dess underteman presenteras i Tabell 2. Citaten återges utan hänvisning till deltagarnas id för att skydda deras identitet.

**Tabell 2**

*En presentation av den tematiska analysens huvudteman och underteman*

Teman	Underteman
Relation till arbetsgivare och ledning	Lyfta kritik mot arbetsgivaren Lyfta kritik mot ledningen
Relation mellan arbetsgivare och arbetstagare	Lyfta kritik inför andra Lyfta kritik mot kollegor Visa solidaritet
Relation till ekonomiska incitament	Lön Befordran

### ***Tema 1: Relation till arbetsgivare och ledning***

Detta tema härrör deltagarnas syn på arbetsgivarens och ledningens ansvar i de situationer där det blivit tydligt för dem att tystnadskultur råder. Temat delas in i två underteman: *Lyfta kritik mot arbetsgivaren* och *Lyfta kritik mot ledningen*.

**Lyfta kritik mot arbetsgivaren.** 19 deltagare vittnade om att deras arbetsgivare var en del av tystnadskulturen vilket gav upphov till situationer där de erfarit tystnadskultur. Deltagarna angav att när de lyft fram brister i verksamheten med sin arbetsgivare har detta inte mottagits väl, deras arbetsgivare har tagit illa vid sig och blivit upprörd av kritiken. Två av deltagarna svarade till exempel: “Chef som skäller ut om man uttrycker opopulär åsikt” och “Han var oförutsägbar och kunde bli mycket arg när något han ville eller ansåg ifrågasattes”. Kritiken tycks härröra olika aspekter i verksamheten, men vad kritiken handlade om framgick inte då de flesta deltagarna benämnde kritiken som “en impopulär åsikt” och sällan vad den åsikten innebar. En deltagare svarade exempelvis: “Man får inte blotta sig, eller öppet vara kritisk, även om man framför konstruktiv kritik”.

**Lyfta kritik mot ledningen.** 11 deltagare lyfte fram ledningens ansvar i situationer där det blivit tydligt för dem att tystnadskultur råder. Deltagarna menade att problemet låg i antingen relationen mellan arbetsgivare och ledningen – vilket återspeglade sig i arbetsgivarens beteende gentemot lärarna – eller i relationen mellan arbetstagare och ledning om de hade direkt kontakt med ledningen. Deltagarna vittnade om att ‘rätt’ beteende belönades och att motstånd bestraffas. Deltagarna menade att bestraffningarna skedde genom att de till exempel blivit utestängda från program och kurser, eller att de inte fått tillgång till specifika verktyg. Deltagarna angav att de kände en rädsla inför att kritisera ledningsbeslut och de tryckte på att

rädslan hade sin grund i att det kändes obekvämt och obehagligt. En deltagare angav exempelvis "...men, om jag skulle ta upp "ledning-lärare-problem" [...] eller andra problem som innebar att jag riktar kritik uppåt i organisationen, DÅ blir det obekvämt". Deltagarna lyfte även fram att de inte var någon idé att uttrycka sin åsikt eftersom det inte skulle göra någon skillnad. En deltagare förklarade detta enligt följande: "De flesta har gett upp att försöka meddela ledningen någonting längre för att vi vet att inget kommer hända ändå".

### **Tema 2: Relation mellan arbetsgivare och arbetstagare**

Detta tema härrör deltagarnas syn på det kollegiala ansvaret och relationen mellan arbetstagare och arbetsgivare i de situationer där det blivit tydligt för dem att tystnadskultur råder. Temat delas in i följande underteman: *Lyfta kritik inför andra*, *Lyfta kritik mot kollegor* och *Visa solidaritet*.

**Lyfta kritik inför andra.** Tre deltagare lyfte fram att tystnadskulturen visade i kollegors agerande i relation till deras arbetsgivare. Deltagarna angav att om en lärare framförde något på ett möte där flera kollegor inklusive chefen var samlade kunde den enskilda läraren uppfatta det som att hen inte fick stöd av sina kollegor även om de höll med läraren om det som framfördes inte uppskattades av chefen. Detta exemplifieras genom en deltagare som angav att "Man behandlas som en man inte vill beblanda sig med, ibland kan man få ett 'det där var bra sagt', men det är när ingen i ledningen ser eller någon annan hör". Vidare angav deltagare att deras kollegor kunde hålla med sin arbetsgivare vid mötena för att senare uttrycka missnöje inför sina kollegor och en deltagare svarade: "Medhöll i gruppen när rektor framfört åsikter, där det i korridor senare låter annorlunda".

**Lyfta kritik mot kollegor.** Åtta lärare angav att de upplevt situationer där de haft problem med att rikta kritik mot sina kollegor. De angav att kritik mot en lärares yrkesutövning inte mottas väl och därför helst skall undvikas. Enligt deltagarna kunde detta yttra sig i situationer där en elev framfört kritik mot en lärare till en annan lärare eller när en lärare märkt att en annan kollega misskött sig. Deltagarna upplevde i dessa situationer att de inte kände sig bekväma med att lyfta den kritiken med läraren i fråga. En deltagare exemplifierar det genom att svara: "Många av lärarna 'täcker upp för varandra' när någon gör något fel. En viss kultur råder och om man avviker från normen så fryses man delvis ut". Deltagarna angav även att detta kunde bero på att de som lärare vill ha en god stämning med de kollegor och lärare som står närmare rektorn än de själva. En deltagare uppger att: "Man är rädd att s.k favoritlärare tjallar om de hör känsliga saker om tex ledningsgruppen".

**Visa solidaritet.** Tre av lärarna vittnade om tystnadskulturen visar sig genom att de 'täcker upp' för sina kollegor på olika sätt. Detta kan enligt deltagarna yttra sig genom att de utför en kollegas arbetsuppgifter för att denne skall slipa sjukskriva sig och på så vis framstå som 'besvärlig' inför sin arbetsgivare. Det kan också yttra sig genom att de, av solidariska skäl, täcker upp för en kollega när något går fel. En deltagare svarade till exempel: "Du skvallrar inte på en kollega när elever framfört klagomål eller kritik".

### **Tema 3: Relation till ekonomiska incitament**

Detta tema härrör deltagarnas syn på tystnadskultur i relation till de ekonomiska incitamenten, *Lön* och *Befordran*.

**Lön.** En problematik som framgick i deltagarnas svar kring situationer där tystnadskultur uppstått är att det finns ekonomiska incitament hos arbetstagarna som leder till att de inte vill eller kan lyfta problem. Sju deltagare lyfte upp att deras lön var viktigare än att påtala brister i verksamheten. En deltagare svarade att: "Bättre att bita ihop och vara tyst tycker de flesta för annars syns det i lönekuvertet". Två deltagare pekade även på den individuella lönesättningen som anledning till att tystnadskultur råder. Med rädsla för lönesänkning som följd av att framhålla problem och brister är det bättre att vara tyst, vilket en deltagare belyste

med följande citat: "Med den hierarki som finns idag är det svårt att utveckla den svenska skolan på ett bra sätt".

**Befordran.** Två deltagare lyfte fram att lärarens möjlighet till befordran ställs mot deras möjligheter att lyfta fram problem och brister. En deltagare svarade att: "Ja-sägare befordras och får uppdrag som biträdande rektor och förstelärare". Deltagarna menade att lärare som uppträder på ett sätt som går i linje med arbetsgivarens önskemål har bättre möjligheter att bli befordrade och behålla sin befordran, även om lärarens uppträdande inte går i linje med lärarens egna önskemål.

## Diskussion

Syftet med den här studien var att undersöka lärares syn på tystnadskultur samt att undersöka om lärarnas ålder och kön påverkar deras syn på tystnadskultur. Studien visar, i enlighet med tidigare forskning (Bergling & Bruér, 2019; Hüsrevsahi, 2015; Sveriges Lärare, 2022) att det tycks finnas en viss tystnadskultur bland gymnasielärare i Göteborgsområdet. 35.5% av de deltagande lärarna i studien angav att de haft erfarenhet av situationer då tystnadskultur uppstått. Vidare visade studien att lärarna upplever tystnadskultur vid situationer kopplade till sin arbetsgivare, ekonomiska sanktioner samt deras kollegor. Studien kunde inte förklara om variablerna kön och ålder hade någon påverkan på deltagarnas syn på tystnadskultur. Studien visade däremot att kvinnor uppfattade i större utsträckning att tystnadskulturen hade en inverkan på deras arbete jämfört med män. Åldersgrupperna kunde gemensamt förklara en viss skillnad för hur deltagarna uppfattade om tystnadskulturens förekomst på deras arbetsplats. Däremot kunde studien inte signifikant förklara hur denna variation ser ut mellan åldersgrupperna. Med utgångspunkt i Morrison (2014) teori beror tystnadskulturen på att de återhållande krafterna att bibehålla kulturen är större än drivkrafterna att vilja bryta den. En viktig bidragande orsak till dessa återhållande krafter är konformitet (Forsyth, 2018). Eftersom människan är ett flockdjur vars grupptillhörighet är avgörande för deras överlevnad vill vi ogärna bryta mot rådande kultur (Brehm m.fl., 2005). Nedan kommer vi först att diskutera våra resultat gällande lärares syn på tystnadskultur och tystnadskulturens relation till ålder och kön. Därefter följer en diskussion kring studiens begränsningar och våra förslag för framtida forskning i ämnet lärares syn på tystnadskultur.

### Lärares syn på tystnadskultur

Våra resultat tyder på att deltagarna ansåg att tystnadskulturen – det vill säga problem att lyfta kritik – var mer omfattande i relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare än i relationen mellan olika arbetstagare. Detta kan delvis förklaras av ojämlika maktrelationer inom organisationen, där lärarna står i beroendeställning till sin arbetsgivare och därmed inte kan kommunicera transparent och ärligt i samma utsträckning som med sina kollegor (Heide et al., 2013). Tidigare forskning har visat att om den ojämlika maktrelationen tar en destruktiv form kan det leda till en tystnadskultur (Morrison, 2014). För att underhålla en tystnadskultur krävs att arbetsgivaren arbetar med bestraffning och belöning, vilket i praktiken innebär ett arbetsklimat där beteende som överensstämmer med arbetsgivarens uppfattning belönas och motstånd bestraffas (Molm, 2001). Vår tematiska analys visar, i linje med tidigare forskning (Bergling & Bruér, 2019; Hüsrevsahi, 2015; Sveriges Lärare, 2022) att de bestraffningar som arbetsgivare kan utöva handlar om såväl ekonomiska sanktioner som ett visat öppet missnöje, ilska eller motstånd. Inom svensk skola råder individuell lönesättning (Sveriges Lärare, 2022) vilket deltagarna i vår studie lyfte fram som en av anledningarna till den rådande

tystnadskulturen. Att bryta mot tystnadskulturen kan för den enskilde läraren få ekonomiska konsekvenser i form av lönesänkning, utebliven befordran alternativt att mista sin befordran. Även om lyfta problem förekom i en lägre grad jämfört med andra aspekter av tystnadskultur visade den tematiska analysen att den individuella lönesättningen kan komma att påverka lärarnas möjligheter att lyfta problem. Lärare som anses vara "besvärliga", det vill säga lyfter problem men också gör misstag eller uttrycker sina åsikter, kan komma att bestraffas med hjälp av ekonomiska sanktioner. En annan bestraffning som dessa "besvärliga" lärare kan utsättas för är att få öppen kritik av upprädda arbetsgivare. Lärarna står i en beroendeställning till sin arbetsgivare (Heide et al., 2013) och för att undvika att riskera att utsättas för bestraffning är det av vikt att ingen osämja råder. Om bestraffningar sker som en konsekvens av att enskilda lärare lyfter problem och brister kan detta leda till en tystnad som reproduceras och indirekt belönas. Belöningar är i likhet med bestraffningar en del av tystnadskulturen vilket utspelades i resultaten av vår tematiska analys där enskilda lärare lyfte fram att de som håller med sin arbetsgivare blir befordrade, behåller befordran eller får lönehöjning, medan de som inte gör det riskerar lönesänkning. Belöning och bestraffning är alltså av lika vikt för arbetsgivaren för att kunna behålla sina arbetstagare under lydnad, och undvika konflikter (Morrison, 2014).

Uttrycka åsikter och att vara sig själv förekom i en högre grad jämfört med andra aspekter av tystnadskultur vilket tyder på att det finns en tystnadskultur avseende de aspekterna. Detta härrör från att tystnadskultur leder till ett stängt arbetsklimate (Capella et al., 2017) som i sin tur hämmar arbetstagarna från att både vara sig själv och uttrycka sin åsikt vilket bottnar i konformitet (Forsyth, 2018). Konformitet bottnar i sin tur i att människan är i behov av en grupp vilket innebär att om läraren upplever ett stängt arbetsklimate kommer hen inte våga lyfta sin åsikt då det finns risk för att det inte tas emot väl och läraren riskerar därmed utfrysning och att mista sin tillhörighet till gruppen. I den tematiska analysen lyfte deltagarna att det fanns en rädsla för utfrysning av sina kollegor samt en rädsla inför gruppens reaktion vid visat motstånd vilket även påvisats i tidigare forskning och stärker därmed tanken om att individen är konform och kommer prioritera grupptillhörigheten högt (Bergling & Bruér, 2019; Hüsrevsahi, 2015; Sveriges Lärare, 2022). Lärarna upplevde även i en viss utsträckning problem när de gjorde misstag eller lyfte problem vilket tenderar att tystnad belönas av arbetsgivaren då de får problem vid att bryta tystnaden. Riskerna med att bryta en tystnad blir därmed större än den potentiella utdelningen och läraren förblir tyst (Morrison, 2014).

Upplevelsen är med andra ord mångfacetterad och bottnar i flera faktorer. Arbetsgivaren spelar en stor roll i problematiken då hen är makthavaren och har utrymme att arbeta med bestraffning och belöning vilket tvingar lärarna till lydnad (Molm, 2001; Morrison, 2014). Ett viktigt verktyg som arbetsgivaren har tillgång till är ekonomiska incitament, vilket lämnar hen med ytterligare makt över arbetstagarna. Lärarna blir lämnade utan val än att lyda för att behålla sin inkomst.

## **Tystnadskultur i relation till ålder samt kön**

Resultatet i denna studie kunde inte visa att kön påverkade synen på tystnadskultur genom regressionsanalysen. Det visade sig dock att det fanns en signifikant skillnad i vilken utsträckning könen uppfattade att tystnadskultur påverkade deras arbete där kvinnorna upplevde det mer än männen. Studien ger därmed motstridiga svar gällande relationen mellan kön och tystnadskultur. Detta stärks även av tidigare forskning då korrelationen mellan kön och konformitet har gett blandade resultat. Att kön korrelerar med upplevd tystnadskultur stärks dock av Goldberg (1993). Enligt Goldberg (1993) beror de skillnader mellan män och kvinnor i avseende på deras grad av konformitet på att stereotypiskt kvinnliga egenskaper, som att vara beroende och relationsorienterad, inte går i linje med beteendet att bryta en

tystnadskultur. Stereotypiskt manliga egenskaper, som att vara självständig och inte beroende, innebär att en person är mer benägen att bryta en tystnadskultur. Men då dessa är stereotypa kvinnliga och manliga egenskaper säger det väldigt lite om de egenskaperna hos de deltagare som deltog i föreliggande studie. Vi drar därför slutsatsen, i enlighet med Goldberg (1993) att kvinnliga respektive manliga egenskaper kan spela roll för grad av konformitet och benägenhet att bryta mot tystnadskulturen, men dessa egenskaper är inte nödvändigtvis alltid kopplat till konststillhörighet. Med andra ord, individuella egenskaper kan ha betydelse, oavsett kön.

Till skillnad från tidigare forskning (Gümüşeli & Girgin, 2021) kunde studien inte fastställa att deltagarnas ålder påverkar deras syn på tystnadskultur. Resultatet för åldersgrupperna gemensamt visade däremot i en viss utsträckning en skillnad men det gick inte att konstatera någon skillnad mellan åldersgrupperna när det gäller hur deltagarna uppfattade om tystnadskulturens förekommer. En möjlig förklaring till att man inte kan fastställa ålders påverkan eller hur skillnaden ser ut mellan åldersgrupperna kan vara att tystnadskultur är ett socialpsykologiskt problem som påverkar alla individer, men i olika grad. Likt resonemanget mellan kön och tystnadskultur kan det bero på att olika individer reagerar olika på grupstryck och är olika konforma. Aronson (2004) redogör för olika respons på konformitet och förutsatt att lärarna går i linje med det skulle en lärare som har hög eftergivenhet stå ut med sämre arbetsvillkor i syfte att undvika att ta upp det med sin arbetsgivare för att undvika repressalier. Den kommer också att tråna efter belöning genom att arbeta hårdare för att reducera klagomål från elever och vårdnadshavare samt inte framstå som "besvärlig" för sin arbetsgivare. En lärare med låg eftergivenhet skulle bryta tystnadskulturen och ta upp det med sin arbetsgivare alternativt byta arbete då hen inte värderar grupptillhörigheten lika högt.

## **Begränsningar och förslag till framtida forskning**

Den största begränsningen med föreliggande studie är det stora bortfall som uppstod vilket också begränsar studiens reliabilitet. Svarefrekvensen var endast 19,8% vilket möjligen hade kunnat undvikas om vi låtit enkäten finnas tillgänglig under en längre tid, alternativt om vi haft möjligheten att låta administratörer vid de enskilda skolorna distribuera enkäten istället för att den kom från oss som var okända för de presumtiva deltagarna. Hade vi etablerat ett samarbete med någon inom organisationen hade detta dock kunnat leda till att arbetsgivare satt stopp för arbetsgivarnas deltagande vilket vi ville undvika. Den låga svarefrekvensen kan enligt Bryman (2018) också bero på oro för att få ett virus. För att motverka denna oro användes ett känt verktyg som Google formulär. Trots detta fick vi ett lågt deltagande. Studiens urvalsmetod är också en begränsning eftersom den förutsatte att lärarens e-postadress fanns tillgänglig via skolans webbplats. De eventuella lärare vars e-postadresser inte fanns att tillgå fick således inte möjlighet att svara på enkäten. En generalisering av resultaten ska därför göras med försiktighet. Tidpunkten för denna studie var också en begränsning, då samtliga gymnasieskolor i Göteborgsområdet hade påsklov samma vecka som enkäten fanns tillgänglig vilket kan ha bidragit till att lärare inte var i tjänst och således inte hade möjlighet att besvara enkäten. Studien undersökte endast gymnasie-lärare i Göteborgsområdet vilket innebär att resultaten inte kan generaliseras till andra lärargrupper eller geografiska områden. Studien baserades också på självrapporterade data från lärarna, vilket kan påverka resultatens validitet och reliabilitet eftersom studiens slutsatser dras baserat på subjektiva åsikter.

Framtida forskning kring lärares syn på tystnadskultur bör således fokusera på att få en högre svarefrekvens, genom att dels låta deltagarna få mer tid att slutföra studien. Framtida forskning bör även fånga upp frågan om synen på tystnadskultur ur ett arbetsgivarperspektiv och ledningsperspektiv då dessa parter tycks ha en stor roll i arbetstagarens uppfattning av de problem som kan uppstå till följd av rådande tystnadskultur oavsett kulturens omfattning.



Ytterligare förslag för framtida forskning är att genomföra djupintervjuer med arbetstagare och arbetsgivare för att få en djupare förståelse kring de situationer där tystnadskultur kan uppstå samt undersöka eventuella sätt att undvika att kulturen reproduceras.

## Slutsatser

Studien har visat att en tystnadskultur bland lärare existerar på gymnasieskolor i Göteborgsområdet samt att lärarna upplevde tystnadskultur i en viss utsträckning när det gällde att uttrycka sina åsikter, vara sig själva, göra misstag och lyfta problem. Det indikerar på att människan är konform och inte vill bryta rådande normer i rädsla för att mista sin grupptillhörighet. Lärarna upplevde även tystnadskultur vid situationer relaterade till arbetsgivare och kollegor och att tystnadskulturen relaterade till ekonomiska sanktioner. Det tyder på att lärarna står i en stark beroendeställning till sin arbetsgivare i jämförelse med sina kollegor och väljer därmed att lyda sin arbetsgivare i rädsla för bestraffning. Studien lyckades inte fastställa att kön påverkar synen på tystnadskultur, men studien visade ändå motstridiga resultat eftersom kvinnor uppfattade att tystnadskulturen påverkade dem i deras arbete i högre utsträckning än vad män gjorde. Studien lyckades inte heller fastställa att ålder påverkade synen på tystnadskultur även om åldersgrupperna gemensamt visade i en viss utsträckning en skillnad angående deras uppfattning om tystnadskulturen förekommer. Däremot gick det inte att påvisa någon skillnad mellan åldersgrupperna. Det pekar på att, även om tystnadskultur kan påverka alla människor, så kan den påverka olika individer på olika sätt, oberoende på deras könstillhörighet och ålder.

## Referenser

- Andersson, T., Crevani, L., Eriksson-Zetterquist, U., & Tengblad, S. (2020). *Chefskap, ledarskap och medarbetarskap*. Studentlitteratur.
- Aronson, E. (2004). *The Social Animal*. Worth Publishers.
- Bergling, M. & Bruér, M. (2019, 29 december). Varannan lärare är tyst av rädsla för att straffas. *Skolvärlden*. Hämtad 2023-04-15 från <https://skolvärlden.se/artiklar/granskning-varannan-larare-ar-tyst-av-radsla-att-straftas>
- Borg, E., & Westerlund, J. (2012). *Statistik för beteendevetare*. Liber.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*. 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp0630a>
- Brehm, S., Kassin, S., & Fein, S. (2005). *Social psychology*. Houghton Mifflin.
- Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Liber.
- Brå. (2019). *Tystnadskulturer* (Rapport, 2019:10). Hämtad 2023-04-27 från [https://bra.se/download/18.62c6cfa2166eca5d70ea8578/1614334364279/2019\\_10\\_Tystnadskulturer.pdf](https://bra.se/download/18.62c6cfa2166eca5d70ea8578/1614334364279/2019_10_Tystnadskulturer.pdf)
- Capell, B., Dolan, S.L., Enosh, G., & Tzafirir, S.S. (2017). Explaining sexual minorities disclosure: The role of trust embedded in organizational practices. *Organization studies*. 39(7). 947- 973. <https://doi.org/10.1177/0170840617708000>
- Castagno, A. (2008). I don't want to hear that!: Legitimizing whiteness through silence in schools. *Anthropology & Education Quarterly*. 39(3), 314-333. <https://doi.org/10.1111/j.1548-1492.2008.00024.x>
- Forsyth, D.R. (2018). *Group dynamics* (7th ed.). Cengage Learning.

- Girgin, S., & Gümüseli, A. İ. (2021). Vocational high school teachers' perceptions of organizational silence. *Independent Journal of Management & Production*. 12(4), 856–873. <https://doi.org/10.14807/ijmp.v12i4.1347>
- Goldberg, S. (1993). *Why men rule: A theory of male dominance*. Open Court.
- Heide, M., Johansson, C., & Simonsson, C. (2012). *Kommunikation i organisationer*. Liber.
- Hüsrevşahia, Selda Polat. (2015). Relationship between organizational mobbing and silence behavior among teachers. *Journal of Educational Sciences: Theory & Practice*. <https://doi.org/10.12738/estp.2015.5.2581>
- Ivkovic, S., & Shelley, T. (2008). The police code of silence and different paths towards democratic policing. *Policing & Society*. 18(4), 445-473. <https://doi.org/10.1080/10439460802457677>
- Kosslyn, S., & Rosenberg, R. (2006). *Psychology in context*. Pearson Education Inc.
- Lavorgna, A., & Sergi, A. (2014). Types of organised crime in Italy: The multifaceted spectrum of Italian criminal associations and their different attitudes in the financial crisis and in the use of Internet technologies. *International Journal of Law, Crime and Justice*. 42(1), 16-32. <https://doi.org/10.1016/j.ijlcj.2013.11.002>
- Molm, L. (2001). Theories of social exchange and exchange networks. I G. Ritzer & B. Smart (Red.), *Handbook of social theory* (s. 260-272). Sage publications.
- Morrison, E. W. (2014). Employee voice and silence. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 1(1), 173–197. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091328>
- Månsson, E., & Persson, A. (2004). Meningsfullt arbete i krävande arbetsmiljö - lärare i skolan. I R. Å. Gustafsson & I. Lundberg (Red.), *Arbetsliv och hälsa* (s. 301-319). Liber.
- Nationalencyklopedin. (u.å). Konformism. I *Nationalencyklopedin*. Hämtad 2023, 26 mars från <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/konformism>
- Ritzer, G., & Stepnisky, J. (2015). *Sociologisk teori*. Liber.
- Roger, J.K., & Henson, K. D. (1997). "Hey, why don't you wear a shorter skirt?": Structural vulnerability and the organization of sexual harassment in temporary clerical employment. *Gender & Society*. 11(2), 215-237. <https://doi.org/10.1177/089124397011002005>
- SFS 1977:1160. *Arbetsmiljölagen*. Hämtad 2023-05-14 från [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljolag-19771160\\_sfs-1977-1160](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljolag-19771160_sfs-1977-1160)
- SFS 1982:80. *Lagen om anställningsskydd*. [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-198280-om-anstallningsskydd\\_sfs-1982-80](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-198280-om-anstallningsskydd_sfs-1982-80)
- Sistrunk, F., & McDavid, J. W. (1971). Sex variable in conforming behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 17(2), 200–207. <https://doi.org/10.1037/h0030382>
- Skolverket. (2022). *Pedagogisk personal i skola och vuxenutbildning – läsåret 2021/22*. Hämtad 2023-04-10 från <https://www.skolverket.se/publikationsserier/beskrivande-statistik/2022/pedagogisk-personal-i-skola-och-vuxenutbildning---lasaret-2021-22?id=9547>
- Sveriges Lärare. (2022). *När lärare tystas*. Hämtad 2023-05-16 från <https://www.sverigeslarare.se/contentassets/61657821476543118e870a9f99c47bc4/nar-larare-tystas---en-rapport-om-tystnadskultur-inom-det-svenska-skolasendet-2022-12-v2-2.pdf>
- Unionen. (u.å.). *Uppsägning*. Hämtad 2023-04-25 från <https://www.unionen.se/rad-och-stod/sakliga-skal-for-uppsagning>

Williams, K. D. (2007). Ostracism: The kiss of social death. *Social and Personality Psychology Compass*. 1(1), 236–247. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2007.00004.x>

# Bilagor

## Bilaga A - Enkät

### Tystnadskultur



Detta är en studie som avser att undersöka lärares syn på tystnadskultur. Om du väljer att delta i studien kommer du först att få svara på några frågor om dig och därefter få besvara ett antal frågor kring tystnadskultur. Du kan alltid hoppa över frågor som du av olika anledningar inte vill svara på. Bevarandet av enkäten kommer ta ca 5 minuter.

Resultaten kommer att rapporteras på gruppnivå, vilket innebär att dina svar inte kommer att kunna kopplas till dig som person. De uppgifter som du anger vid deltagandet i studien kommer endast användas till som underlag för vårt examensarbete i personalvetenskap vid Göteborgs universitet. Dina svar kommer att behandlas så att inte obehöriga kan ta del av dem.

Ditt deltagande är frivilligt och du kan när som helst välja att avbryta deltagandet. Om du vill avbryta ditt deltagande behöver du bara stänga ner webbläsarfönstret. Om du väljer att inte delta eller vill avbryta ditt deltagande behöver du inte uppge varför.

Du behöver vara minst 18 år för att delta i denna studie.

Har du frågor om studien eller vill ta del av dess resultat är du välkommen att kontakta oss, Daniel Amby och Alice Edblad via våra mejl-adresser: [gusambyda@student.gu.se](mailto:gusambyda@student.gu.se) & [gusedblad@student.gu.se](mailto:gusedblad@student.gu.se)

Klicka vidare för att lämna samtycke till att delta i studien:

Jag har tagit del av informationen och samtycker till att delta. Jag godkänner att den information jag lämnar kommer att användas i forskningssyfte.

#### Bakgrundsfrågor

Här följer några frågor om dig som deltar.

Vad är din könsidentitet?

- Man
- Kvinna
- Annan könsidentitet
- Kan eller vill ej uppge

Hur gammal är du? (Ange ålder)

Kort svarstext

Hur länge har du arbetat som lärare? (Ange antal år)

Kort svarstext

## Påståenden om tystnadskultur



Nu följer några påståenden om tystnadskultur där du ska ta ställning utifrån dina personliga reflektioner. Vänligen läs varje påstående noggrant och avgör därefter i vilken utsträckning du personligen instämmer i påståendet. Ange den siffra som du tycker stämmer bäst överens med din uppfattning.

---

Jag är bekväm med att uttrycka mina åsikter till kollegor.

	1	2	3	4	5	
Instämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Instämmer helt

---

Jag upplever att mina kollegor lyssnar på mina åsikter.

	1	2	3	4	5	
Instämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Instämmer helt

---

Jag är bekväm med att uttrycka mina åsikter till min chef.

	1	2	3	4	5	
Instämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Instämmer helt

Jag upplever att min chef lyssnar på mina åsikter.

	1	2	3	4	5	
Instämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Instämmer helt

---

Jag upplever inga negativa konsekvenser när jag uttrycker mina åsikter på arbetsplatsen.

	1	2	3	4	5	
Instämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Instämmer helt

---

Jag har inga problem med att berätta för kollegor att jag har gjort ett misstag.

	1	2	3	4	5	
Instämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Instämmer helt

---

Jag har inga problem med att berätta för min chef att jag har gjort ett misstag.

	1	2	3	4	5	
Instämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Instämmer helt

Jag upplever inga negativa konsekvenser när jag berättar om misstag jag gör i mitt arbete.

	1	2	3	4	5	
Instämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Instämmer helt

Ytterligare påståenden om tystnadskultur



Nu följer ytterligare några påståenden om tystnadskultur där du ska ta ställning utifrån dina personliga reflektioner. Vänligen läs varje påstående noggrant och avgör därefter i vilken utsträckning du personligen instämmer i påståendet. Ange den siffra som du tycker stämmer bäst överens med din uppfattning.

Jag upplever att jag kan vara mig själv på min arbetsplats

	1	2	3	4	5	
Instämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Instämmer helt

Jag ser inga svårigheter med att sticka ut från normen på min arbetsplats.

	1	2	3	4	5	
Instämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Instämmer helt

Jag kan be om hjälp om jag har problem med att genomföra mina arbetsuppgifter.

	1	2	3	4	5	
Instämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Instämmer helt

Jag upplever att jag kan lyfta problem jag ser på arbetsplatsen, exempelvis mobbning bland elever.

	1	2	3	4	5	
Instämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Instämmer helt

Jag upplever inga negativa konsekvenser när jag lyfter problem som jag ser på arbetsplatsen.

	1	2	3	4	5	
Instämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Instämmer helt

### Fråga om tystnadskultur



Beskrivning (valfritt)

Har det uppstått en situation på din arbetsplats som tyder på att en tystnadskultur råder?

- Ja
- Nej
- Kan eller vill ej uppge

Om du svarade "Ja" på frågan ovan, beskriv gärna exempel på sådana situationer här.

Lång svarstext

### Avslutande frågor om tystnadskultur



Avslutningsvis följer här några ytterligare frågor om tystnadskultur på din arbetsplats. Vänligen läs varje fråga noggrant och avgör därefter i vilken grad du personligen instämmer i frågan. Kryssa i den ruta som du tycker stämmer bäst överens med din uppfattning.

I vilken grad anser du att det finns en tystnadskultur på din arbetsplats?

- Mycket hög grad
- Hög grad
- Varken hög eller låg grad
- Låg grad
- Mycket låg grad
- Jag vet inte



I vilken grad anser du att tystnadskulturen påverkar dig i ditt arbete?

- Mycket hög grad
- Hög grad
- Varken hög eller låg grad
- Låg grad
- Mycket låg grad
- Jag vet inte